

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Vývoj mezd zaměstnanců v České republice od roku 2005

Wage Development of Employees in the Czech Republic since 2005

Student: Eva Urbanczyková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2011

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně.
Přílohy č. 1 – 3 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 11. května 2011

.....
Eva Urbanczyková

Obsah

1. Úvod	1
2. Teoretické aspekty	2
2.1 Mzda	2
2.1.1 Druhy mezd	2
2.1.2 Hrubá mzda	3
2.1.3 Minimální mzda	4
2.1.4 Zaručená mzda	6
2.2 Plat	7
2.2.1 Platový tarif	7
2.2.2 Platové třídy	8
2.2.3 Příplatky a ostatní složky platu	8
2.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	9
2.4 Průměrný výdělek	9
2.4.1 Formy průměrného výdělku	10
2.4.2 Výpočet průměrného měsíčního výdělku	10
2.4.3 Pravděpodobný výdělek	10
2.5 Srážky ze mzdy	11
2.5.1 Srážky stanovené zákonem	11
2.5.2 Srážky bez souhlasu zaměstnance	11
2.5.3 Dohody o srážkách ze mzdy	12
2.5.4 Okruh příjmů, z nichž se provádějí srážky	12
2.6 Zdravotní pojištění	13
2.6.1 Výše pojistného	13
2.6.2 Vyměřovací základ	14
2.6.3 Minimální vyměřovací základ	14
2.7 Pojistné na sociální zabezpečení	15
2.7.1 Poplatníci pojistného	16
2.7.2 Výše pojistného	16
2.7.3 Vyměřovací základ	17
2.8 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	17
2.8.1 Příjmy ze závislé činnosti	17
2.8.2 Základ daně	19

2.8.3	Způsob zdanění	19
2.8.4	Měsíční nezdaniitelné části základu daně a slevy na dani	20
2.8.5	Daňové zvýhodnění	21
3.	Praktická aplikace	22
3.1	Výpočet mzdy za rok 2005	22
3.2	Výpočet mzdy za rok 2006	25
3.3	Výpočet mzdy za rok 2007	28
3.4	Výpočet mzdy za rok 2008	31
3.5	Výpočet mzdy za rok 2009	34
3.6	Výpočet mzdy za rok 2010	37
3.7	Výpočet mzdy za rok 2011	40
3.8	Vyhodnocení výpočtů	43
3.9	Účtování mezd	45
4.	Roční zúčtování daně	46
4.1	Roční nezdaniitelné části základu daně a slevy na dani	47
4.2	Nezdaniitelná část základu daně	51
4.3	Daňové zvýhodnění	53
5.	Závěr	53
	Seznam použité literatury	56
	Seznam zkratk	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

1. Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na vývoj mzdové problematiky v letech 2005 až 2011. Toto téma je jistě aktuální pro širokou veřejnost, neboť každý pracující člověk dostává za vykonanou práci mzdu, plat nebo jinou formu odměny. Tyto prostředky používá k uspokojování svých životních potřeb a cílů.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část je teoretická. Seznámíme se zde se základními pojmy: mzda, druhy mzdy, čistá mzda, minimální mzda, zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Okrajově se budeme zabývat pojmy, jako je plat a platové tarify.

Druhá část je praktická. Zde se zaměřuji na výpočet mzdy v letech 2005 až 2011, včetně uvedení nezdaniitelných částí základu daně a slev na dani. V této části si také ukážeme, jak se mzdy účtují.

Ve třetí části práce se věnuji ročnímu zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků a daňového zvýhodnění. Zde jsou uvedeny odpočty nezdaniitelných částí základu daně a slevy na dani při ročním zúčtování. Rovněž je zde na konkrétním příkladu provedeno roční zúčtování záloh na daň v letech 2005 až 2011.

Cílem mé bakalářské práce je porovnání zdanění a vývoj ve způsobech výpočtů čisté mzdy v jednotlivých letech. Poukázat na to, jak změny povinných odvodů (sociální pojištění, zdravotní pojištění, zálohy na daň z příjmů), slev na daních, nezdaniitelných základů daně ovlivnily vývoj čisté mzdy v uvedeném období. Rovněž je mým cílem, aby zaměstnanci získali základní přehled a orientaci v mzdové problematice a aby při měsíčním a ročním zúčtování záloh na daň uplatnili všechny odpočty nezdaniitelných částí základu daně, slevy na dani a daňová zvýhodnění, které jim zákon umožňuje.

2. Teoretické aspekty

Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru za vykonanou práci je upraveno v zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. V předešlých letech, přesněji do konce roku 2006, se toto odměňování řídilo dvěma samostatnými zákony, a to zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

2.1 Mzda

Mzda je peněžitě plnění za práci v pracovně právním vztahu, která je vyplácena po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího měsíce po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu. Zaměstnavatel je povinen určit datum výplaty mzdy. Mzda má obvykle povahu peněžitě plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda).

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, ale také ji může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší viz [6].

2.1.1 Druhy mezd

Mzda se dělí na 4 základní typy:

1. **časová mzda** – je to mzdová forma, při níž je výdělek pracovníka závislý na množství odpracovaného času. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu a skutečně odpracované doby.
2. **úkolová mzda** – je to mzdová forma, kdy je výdělek závislý na počtu jednotek vykonané práce. Pracovníci jsou motivováni tak, aby podávali co nejlepší výkony.
3. **podílová mzda** – je to mzdová forma, která se uplatňuje v obchodních činnostech a některých službách. Podílová mzda je zcela nebo zčásti závislá na prodaném množství. Mzda motivuje zaměstnance k dosažení co nejvyšších tržeb.
4. **kombinovaná mzda** - kombinuje více druhů mezd.

2.1.2 Hrubá mzda

Hrubou mzdu vypočteme: Hrubá mzda = základní mzda + osobní ohodnocení, příplatky, prémie a odměny + náhrada mzdy

K základní mzdě se připočítávají různé příplatky a jiné složky mzdy jako jsou například:

- **kompenzace práce přesčas** (8 hod. týdně/150 hod. v kalendářním roce) : pokud zaměstnanec vykonává práci přesčas, má nárok na dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, nebo se může se zaměstnavatelem dohodnout na čerpání náhradního volna místo příplatku. Náhradní volno je zaměstnavatel povinen poskytnout do 3 měsíců od vykonání přesčasu.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Příplatek	25%	25%	25%	25%	25%	25%

- **kompenzace práce ve svátek**: při práci ve svátek přísluší zaměstnanci na prvním místě náhradní volno. Za dobu náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může také dohodnout se zaměstnancem na tom, že místo náhradního volna dostane k dosažené mzdě příplatek. Tento příplatek musí být nejméně ve výši průměrného výdělku 100%. Náhradní volno je také zaměstnavatel povinen poskytnout do 3 měsíců od vykonání přesčasu.

Svátky pro pracovněprávní účely se považují jak státní svátky (1. leden, 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad), tak i ostatní svátky (Velikonoční pondělí, 1. květen, 24., 25. a 26. prosinec).

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Příplatek	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- **příplatek za práci v noci** (22:00 - 6:00 hod.): za dobu noční práce přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek nejméně 10% průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Příplatek	6 Kč	6 Kč	10%	10%	10%	10%

- **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí:** k dosažené mzdě přísluší příplatek ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy, což je pro rok 2010 nejméně 4,81 Kč za hodinu. Pokud zaměstnanec pracuje současně pod více ztěžujícími vlivy, má nárok na příplatek za každý takový vliv.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Příplatek	6 Kč	6 Kč	10%	10%	10%	10%

- **příplatek za práci v sobotu a v neděli:** tak jako u práce v noci přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Příplatek	N	25%	25%	10%	10%	10%

- **náhrada mzdy:** pokud je zaměstnanec nepřítomen v zaměstnání, má nárok na náhradu mzdy. Tato náhrada se vyplácí například při čerpání dovolené, za neodpracovaný svátek a při překážkách v práci. Od roku 2010 zaměstnavatel rovněž vyplácel náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti po dobu prvních 14 dnů, od 1. 1. 2011 po dobu 21 dnů.
- **odměny:** jsou jednorázové a poskytují se zaměstnancům například za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

2.1.3 Minimální mzda

Mzda ani plat nesmí být nižší, než je stanovena minimální mzda (nařízení vlády 567/2006 Sb.). Její výše je stanovena nařízením vlády. Je to nejnižší možná mzda, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci. Plní funkci ochrannou, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Minimální mzda má dvě základní funkce:

- sociální – stará se o to, aby příjmy neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň.
- ekonomická - má být ochranou proti nekale soutěži vzniklé výplatou příliš nízkých mezd.

Od 1. 1. 2005 činila minimální mzda 7 185 Kč/měsíčně pro pracovní dobu 40 hodin týdně, respektive 42,50 Kč/hod. V roce 2006 se minimální mzda zvýšila dvakrát. Od 1. 1. 2006 činila 7 570 Kč/měsíčně, respektive 44,70 Kč/hod. Od 1. 7. 2006 se zvýšila podruhé na částku 7 955 Kč/měsíčně a 48,10 Kč/hod. Od 1. 1. 2007 se minimální mzda zvýšila jen nepatrně a to jen její měsíční částka. Základní sazba činila 8000 Kč/měsíčně, hodinová sazba zůstala stejná jako v druhé polovině roku 2006 a to ve výši 48,10 Kč/hod. V dalších letech až doposud zůstala výše minimální mzdy na stejné úrovni.

Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně, při zkrácené délce stanovené týdenní doby se tato sazba úměrně zvýší. Nižší sazby jsou stanovené pro nástupní mzdu, plat či odměnu zaměstnanců ve věku 18 až 21 let po dobu 6 měsíců, jde-li o první pracovní poměr (90%) a dále pro mladistvé (80%) a poživatele částečného (75%) nebo plného (50%) invalidního důchodu.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy. Do dosažené mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a v neděli viz [1 – 6].

Tab. 2.1 Vývoj minimální mzdy od roku 1996 ¹

Období	Hodinová sazba	Měsíční sazba
od 1. 1. 1996	13,60 Kč	2 500 Kč
od 1. 1. 1997	13,60 Kč	2 500 Kč
od 1. 1. 1998	14,80 Kč	2 650 Kč
od 1. 1. 1999	18,00 Kč	3 250 Kč
od 1. 1. 2000	22,30 Kč	4 000 Kč
od 1. 1. 2001	30,00 Kč	5 000 Kč
od 1. 1. 2002	33,90 Kč	5 700 Kč
od 1. 1. 2003	36,90 Kč	6 200 Kč
od 1. 1. 2004	39,60 Kč	6 700 Kč
od 1. 1. 2005	42,50 Kč	7 185 Kč
od 1. 1. 2006	44,70 Kč	7 570 Kč
od 1. 7. 2006	48,10 Kč	7 955 Kč
od 1. 1. 2007	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1. 1. 2008	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1. 1. 2009	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1. 1. 2010	48,10 Kč	8 000 Kč
od 1. 1. 2011	48,10 Kč	8 000 Kč

¹ <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>

2.1.4 Zaručená mzda

Dle zákoníku práce je zaručenou mzdou mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy nahradily minimální mzdové tarify. Ty se do roku 2006 vztahovaly jen na odměňování mzdou, a to u zaměstnavatelů, u kterých nebyla mzda sjednaná v kolektivní smlouvě. Na rozdíl od toho nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nově i na zaměstnavatele odměňující platem. Nevztahují se však na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.. Za tím účelem jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin. V první skupině prací, je úroveň zaručené mzdy rovna minimální mzdě. V osmé skupině prací činí pro rok 2010, stejně jako v letech 2007, 2008 a 2009 částku 16 100 Kč za měsíc a 96,20 Kč za hodinu. Rozdíl mezi první a osmou skupinou musí být nejméně dvojnásobek viz [6].

Tab. 2.2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy ²

Skupina prací	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	48,10 Kč	8 000 Kč
2.	53,10 Kč	8 900 Kč
3.	58,60 Kč	9 800 Kč
4.	64,70 Kč	10 800 Kč
5.	71,50 Kč	12 000 Kč
6.	78,90 Kč	13 200 Kč
7.	87,10 Kč	14 600 Kč
8.	96,20 Kč	16 100 Kč

² <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/zarucena-mzda/>

2.2 Plat

Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Zákon přikazuje, aby za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty příslušel všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat. Rovněž platí, že plat nesmí být nižší než minimální mzda.

Plat je peněžité plnění stanovené za práci zaměstnanci, jehož zaměstnavatel je:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba,
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný platový výměr, a to v den nástupu do práce. V tomto výměru jsou uvedené informace o platové třídě, stupni, výši tarifu a o výši ostatních pravidelných měsíčně poskytovaných složek platu viz [6].

2.2.1 Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou na něm zaměstnavatel podle pracovní smlouvy požaduje, a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. Vedoucí zaměstnanec musí být zařazen do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejichž výkon řídí nebo ji sám vykonává.

2.2.2 Platové třídy

Je stanoveno 16 platových tříd a pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující vykonávaná práce dle katalogu prací a dosažený stupeň vzdělání:

- 1. – 2. platová třída: vyžaduje základní vzdělání nebo základy vzdělání
- 3. platová třída: střední vzdělání
- 4. platová třída: střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
- 5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem
- 6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
- 7. – 8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
- 9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
- 10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
- 11. – 12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
- 13. – 16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

2.2.3 Příplatky a ostatní složky platu

Mezi tyto příplatky patří:

- osobní příplatek
- příplatek za vedení
- příplatek za noční práci
- příplatek za práci v sobotu a v neděli
- příplatek za práci přesčas
- příplatek za práci ve svátek
- zvláštní příplatky
- odměny
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- příplatek za rozdělenou směnu

2.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

U dohody o provedení práce, nesmí být rozsah práce větší než 150 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci, jejíž rozsah nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

„Za práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší mzda či plat, ale odměna. Její výše a podmínky jsou uvedeny v příslušné dohodě. Odměňování zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, odměna tedy nemusí zahrnovat povinné složky mzdy či platu, jako jsou příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, v sobotu a neděli apod.“³

Odměna nemůže být zásadně rozdílná oproti mzdě či platu, která za takovou práci přísluší nebo by příslušela zaměstnanci v pracovním poměru. Zákoník práce na tyto odměny přímo vztahuje právní úpravu minimální mzdy. Rovněž na ně dopadá zásada rovnosti v odměňování, na jejímž základě přísluší za práci stejnou nebo stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohody.

Odměna může mít jinou strukturu. Například dohodnutá částka již může přihlížet k práci v noci, aniž by musel být dohodnut samostatný příplatek.

2.4 Průměrný výdělek

Pro stanovení a následné vyplácení náhrady mzdy je důležité správné určení průměrného výdělku. Ten se používá pro výpočet různých příplatků nebo náhrad mezd a zjišťuje se jen pro pracovněprávní účely.

Tento výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Za toto rozhodné období se považuje bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí. Zahrnují se do něj částky, které jsou mzdou a nikoliv ostatním plněním. Například u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou, se svátek, který připadl na obvyklý pracovní den, nezahrnuje do odpracované doby, protože je za něj poskytována náhrada mzdy. Z toho plyne, že se do něj zahrnují pouze částky, jejichž výplata se přímo váže na výkon práce.

³KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 20010. s. 109. ISBN 978-80-7263-574-0.

2.4.1 Formy průměrného výdělku

„Průměrný hodinový výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek a pro některé účely jako průměrný měsíční výdělek.“⁴

- **Průměrný hodinový výdělek:** je zjišťován vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových.
- **Průměrný měsíční výdělek:** se zjišťuje přepočtením průměrného hodinového výdělku na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících v průměrném roce na jeden měsíc. Do roku 2006 bylo možné průměrný měsíční výdělek zjistit více způsoby, ale současný zákoník práce stanovil jediný závazný postup vycházející z průměrného roku.

2.4.2 Výpočet průměrného měsíčního výdělku

Pro tento výpočet je stanoven jednotný přepočtový koeficient a není možné jej počítat jiným způsobem.

Vychází se z toho, že průměrný rok má 365,25 dne. Průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a dílčím koeficientem 4,348 (365,25:12:7), který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Vzorec je tedy následující:

$$\text{PMV} = \text{PHV} \times (\text{TPD} \times 4,348), \text{ přitom}$$

PMV = průměrný měsíční výdělek

PHV = průměrný hodinový výdělek

TPD = stanovená týdenní pracovní doba

2.4.3 Pravděpodobný výdělek

Používá se tehdy, jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů. Výdělek se určí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. Vyjadřuje mzdu, které by zaměstnanec dosáhl, kdyby pracoval celý kalendářní měsíc. Stanovuje se jako základní stanovená mzda pro daného zaměstnance včetně jeho případných odměn, prémie a příplatků. Pravděpodobným výdělkem nemá být zaměstnanec ani poškozen, ani zvýhodněn. Má vyjadřovat co nejvyšší možnou míru reálnosti viz [6].

⁴KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 20010. s. 131. ISBN 978-80-7263-574-0.

2.5 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy, platu a jiných příjmů jsou prováděny zaměstnavatelem a jsou poukazovány či poskytovány organizacím, institucím a jiným fyzickým osobám než zaměstnancům, kterým náleží mzda. Zákoník práce uvádí tři okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet, a to:

- je-li to stanoveno zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

2.5.1 Srážky stanovené zákonem

Jde o srážky stanovené zákoníkem práce nebo jiným zákonem a to:

- srážky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, z pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tyto srážky se provedou přednostně, čímž se vytváří čistá mzda. Všechny ostatní srážky se provádějí právě z čisté mzdy,
- srážky na pohledávky zaměstnavatele, na něž si může srazit i bez souhlasu zaměstnance,
- výkon rozhodnutí neboli exekuce.

2.5.2 Srážky bez souhlasu zaměstnance

Zde patří záloha na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro její přiznání. Dále zde patří nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady a také jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovního úkolu. Nemůžeme zde zapomenout ani náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo a také náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, na niž mu právo nevzniklo. Na své pohledávky vůči zaměstnanci si může zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance srazit jen tyto uvedené částky.

Zaměstnavatel si nemůže automaticky srazit například náhradu škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, ani cenu jídla v rámci závodního stravování a dokonce si nemůže bez souhlasu zaměstnance srazit ani přeplatek na mzdě, který vznikl početní chybou. Pokud by zaměstnavatel provedl ze mzdy nebo platu jiné než zákonem stanovené srážky bez dohody o srážkách ze mzdy, spáchal by přestupek podle zákona o inspekci práce. Za tento protiprávní postup by mu mohla být uložena pokuta, až do 2 mil. Kč viz [6].

2.5.3 Dohody o srážkách ze mzdy

Zákoník práce upravuje tři typy dohod o srážkách ze mzdy, a to:

- dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele,
- dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku a
- dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance.

Uspokojení pohledávky zaměstnavatele je možné zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem. Tato dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. To se týká například náhrady škody, za kterou zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli a zaplacení hodnoty odebraných potravin a nápojů v závodním stravování po odečtení příspěvku zaměstnavatelovi. Zákoník práce umožňuje uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uspokojení závazků zaměstnance. Zákon neupravuje náležitosti ani nepožaduje písemnou formu dohody, nicméně její písemné uzavření je nezbytné pro prokázání dne, kdy pohledávka nabyla pořadí. Touto dohodou se umožňuje vyhovět požadavku zaměstnance, aby zaměstnavatel srážel z jeho mzdy na jeho dluh, ale zaměstnavatel nemusí na tento návrh přistoupit. Dohodou o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku je možné zajistit pouze uspokojení pohledávky výživného podle zákona o rodině. Tato dohoda musí být písemná.

2.5.4 Okruh příjmů, z nichž se provádějí srážky

Na základě zákoníku práce a občanského soudního řádu se srážky provádějí především ze mzdy a platu. Dále se srážky provádějí z náhrad mzdy nebo platu a z odměny za pracovní pohotovost. To se týká i náhrady mzdy, která přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Podle zákoníku práce se sráží z odměny z dohody o pracovní činnosti i z odměny z dohody o provedení práce, zatímco podle obchodního soudního řádu se sráží jen z odměny z dohody o pracovní činnosti.

Od roku 2007 se srážky musí provádět také z odstupného, popřípadě obdobných plnění poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání. Dále se od roku 2007 sráží z peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Jedná se zejména o odměny při pracovních a životních výročích a odchodu do důchodu. Naopak se srážky neprovádějí například ze smluvního odchodného při odvolání vedoucího zaměstnance z pracovní pozice, z odměn za poskytnutí pomoci zaměstnavateli při živelních a jiných mimořádných situacích, z darů, sociálních výpomocí a jiných plnění ze sociálních fondů či fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) viz [3,6].

2.6 Zdravotní pojištění

Pojistné na zdravotní pojištění je upraveno zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonech a dále je upraveno podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Českému systému veřejného zdravotního pojištění povinně podléhají osoby, které:

- mají trvalý pobyt na území ČR,
- na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

2.6.1 Výše pojistného

Tato výše je u zaměstnance stanovena na 13,5% z vyměřovacího základu. Vyměřovací základ za zaměstnance se zjišťuje za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance 2/3 pojistného, což je 9%. Současně zaměstnavatel odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku může zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné se platí v Kč a vždy se zaokrouhuje na celou korunu nahoru. Je-li zaměstnanci vyplacena mzda v cizí měně, přepočte se na českou měnu kurzem devizového trhu stanoveným ČNB, který platí k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí.

2.6.2 Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem pro výpočet zdravotního pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů, nejsou od daně osvobozeny a zaměstnavatel mu je zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Do tohoto vyměřovacího základu se nezahrnuje například náhrada škody, odstupné, věnostní přídavek horníků, odměny, jednorázová sociální výpomoc.

Do konce roku 2007 byl vyměřovacím základem úhrn příjmů, které byly předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nebyly od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Do vyměřovacího základu se nezahrnovaly stejné položky jako nyní.

Zaměstnavatel odvádí pojistné, které se zpravidla vypočítává z hrubé mzdy, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, to je z minimální mzdy, která činí 8 000 Kč.

2.6.3 Minimální vyměřovací základ

Výše minimálního vyměřovacího základu je ze zákona odvozena od minimální mzdy a bezprostředně ovlivňuje výši pojistného placeného zaměstnavateli a osobami bez zdanitelných příjmů.

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby:

- za kterou platí pojistné stát (např. studenti a ženy na mateřské dovolené),
- s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením,
- které mají nárok na starobní důchod, avšak nesplňují podmínky pro jeho přiznání,
- které celodenně osobně a řádně pečují buď o 1 dítě do 7 let věku, nebo nejméně o 2 děti do 15 let věku,
- které současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí zálohy na pojistné stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné.

Tab. 2.3 Výše minimálního vyměřovacího základu

Období účinnosti		Výše minimální mzdy	Minimální pojistné 13,5 % z min. mzdy
Od	do		
1. 1. 2005	31. 12. 2005	7 185 Kč	970 Kč
1. 1. 2006	30. 6. 2006	7 570 Kč	1 022 Kč
1. 7. 2006	31. 12. 2006	7 955 Kč	1 074 Kč
1. 1. 2007	nyní	8 000 Kč	1 080 Kč

Tab. 2.4 Výše maximálního vyměřovacího základu

Období účinnosti		Maximální vyměřovací základ
Od	Do	
1. 1. 2008	31. 12. 2008	1 034 880 Kč
1. 1. 2009	31. 12. 2009	1 130 640 Kč
1. 1. 2010	31. 12. 2010	1 707 048 Kč

2.7 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Toto pojistné zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

„Ze sociálního pojištění se poskytují peněžní platby, např.:

- nemocenská,
- podpora při ošetřování člena rodiny,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- podpora při narození dítěte,
- přídavky na děti,
- důchodové zabezpečení, apod.”⁵

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2009*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2009. s. 256. ISBN 978-80-7357-419-2.

2.7.1 Poplatníci pojistného

Skupiny poplatníků tvoří:

- zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složky státu, v nichž jsou zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti, a služební úřady, v nichž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby.
- další skupinu tvoří fyzické osoby, které jsou účastníky pojištění povinně nebo dobrovolně.
- osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny platit pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud jsou účastníky důchodového pojištění.
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění jsou za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění povinny platit pojistné.
- zahraniční zaměstnanci jsou za dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění povinni platit pojistné na nemocenské pojištění.

2.7.2 Výše pojistného

Výše sazby pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti jsou v roce 2010 srovnatelné s rokem 2009. Sazba činí u zaměstnavatele 25% z úhrnu vyměřovacích základů, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance to je 6,5 % z vyměřovacího základu.

Do roku 2009 byla sazba pojistného u zaměstnavatele ve výši 26% a u zaměstnance sazba činila 8 % z vyměřovacího základu. Pojistné se vždy zaokrouhuje na celé koruny nahoru, ale je třeba zaokrouhlovat pojistné, které platí zaměstnavatel a které platí zaměstnanci. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce viz [1 - 6].

2.7.3 Vyměřovací základ

Tímto základem pro odvod pojistného na důchodové pojištění je u zaměstnance úhrn započitatelných příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnuje například náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, věrnostní přídavek horníků, odměny vyplacené podle zákona č. 527/1990 Sb., jednorázová sociální výpomoc, pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance.

Od roku 2008 je stanoven maximální vyměřovací základ. To znamená, že po dosažení maximálního vyměřovacího základu neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné z částky, která přesahuje tento maximální vyměřovací základ. Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje tento základ, je kalendářní rok. Pro rok 2010 byla maximálním vyměřovacím základem zaměstnance a OSVČ pro placení pojistného částka ve výši 1 707 048 Kč. Výše maximálního vyměřovacího základu je stejná jako u zdravotního pojištění (kap. 2.6.3, tab. 2.5).

2.8 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Tato daň je daní přímou. Je stanovena zákonem o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Daňová povinnost vzniká okamžikem výplaty nebo zúčtování mzdy bez ohledu na to, kdy vznikl nárok na mzdu.

Plátcem této daně je fyzická nebo právnická osoba, která má povinnost vybírat nebo srážet daň nebo zálohy na daň z příjmu vyplaceného poplatníkovi. Touto osobou je zaměstnavatel.

2.8.1 Příjmy ze závislé činnosti

Patří zde zejména úhrn všech příjmů vyplacených v kalendářním měsíci na základě současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, služebního nebo členského poměru, obdobného poměru, v němž musí zaměstnanec dbát příkazu plátce a příjmy žáku a studentů z praktického výcviku.

Příjmy za práci členů družstev, za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, příjmy za práci komanditistů v komanditní společnosti a příjmy za práci likvidátorů.

Odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob vyplacených ze zisku za práci v představenstvu nebo v dozorčí radě.

Příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

Dále zde patří **motorové vozidlo** poskytnuté bezplatně zaměstnanci pro soukromé i služební účely. Příjmem zaměstnance je 1 % vstupní ceny vozidla za kalendářní měsíc, avšak musí činit nejméně 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu měsíce více vozidel současně, je příjmem zaměstnance ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech vozidel. Pokud má zaměstnanec poskytnuto po část měsíce jedno vozidlo a v další části téhož měsíce jiné vozidlo, je zdanitelným příjmem zaměstnance měsíčně částka 1 % vstupní ceny vozidla s vyšší vstupní cenou.

Za příjem zaměstnance se nepovažuje například částka, o kterou je úhrada při koupi bytu od zaměstnavatele nižší, než je obvyklá cena, ale jen pokud v něm měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí viz [6].

Příjmy ze závislé činnosti, které **nejsou předmětem daně**:

- náhrady cestovních výdajů: jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- hodnota pracovního oblečení určeného pro výkon zaměstnání včetně jeho údržby,
- hodnota poskytovaných stejnokrojů a příspěvek na jeho udržení,
- náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro vykonávání zaměstnání.

2.8.2 Základ daně

Dílčím základem daně pro výpočet měsíční daňové zálohy je úhrn všech příjmů, vyplacených jedním plátcem, ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Tomuto základu říkáme **superhrubá mzda**, která je v účinnosti od 1. 1. 2008.

Hrubá mzda + zdravotní pojištění (9 %) + sociální pojištění (25 %) = základ daně

2.8.3 Způsob zdanění

Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, zdali má poplatník podepsané u plátce prohlášení, či nikoli.

1. Zaměstnanec má podepsáno prohlášení: v tomto případě je záloha na daň ve výši 15 % ze všech příjmů. Před zdaněním se základ daně zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stovky nahoru. Zaměstnanec může mít podepsáno prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele.
2. Zaměstnanec nemá podepsáno prohlášení: většinou je to z důvodů, že zaměstnavatel je jeho dalším souběžným plátcem příjmů ze závislé činnosti a poplatník má již prohlášení podepsáno u jiného zaměstnavatele. V tomto případě je pro způsob zdanění rozhodující výše hrubé mzdy. Pokud nepřevýší mzda 5 000 Kč před navýšením o pojistné, odvede zaměstnavatel srážkovou daň ve výši 15 %. Pokud však bude mzda vyšší než 5 000 Kč, odvede zaměstnavatel zálohu na daň také ve výši 15 %.

O problematice základu daně a způsobu zdanění se budu podrobněji zabývat v další části mé práce „praktická aplikace“.

2.8.4 Měsíční nezdanitelné části základu daně a slevy na dani

Sleva na dani je daňový nástroj, s jehož pomocí si lze snížit výši daně. Uplatňuje se na výši daně po odpočtech a výše slevy může být maximálně do výše daňové povinnosti. Existují tyto druhy slev:

1. **Na poplatníka:** tato sleva snižuje měsíční zálohu na daň z příjmů.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	600 Kč	600 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	1 970 Kč
Nezdanitelná část	3 170 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

2. **Na manželku (manžela):** tato sleva snižuje roční zálohu na daň z příjmů, nelze ji uplatňovat měsíčně.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	4 200 Kč	4 200 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč
Nezdanitelná část	21 720 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

3. **Na pobírání částečného invalidního důchodu:** tato sleva se týká invalidity prvního a druhého stupně a snižuje zálohu na daň měsíčně.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	125 Kč	125 Kč	210 Kč	210 Kč	210 Kč	210 Kč
Nezdanitelná část	595 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

4. **Na pobírání plného invalidního důchodu:** týká se třetího stupně invalidity a je také měsíční.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	250 Kč	250 Kč	420 Kč	420 Kč	420 Kč	420 Kč
Nezdanitelná část	1 190 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

5. **Držiteli průkazu ZTP/P:** tyto průkazy jsou vystavovány na dobu určitou a snižují základ daně měsíčně.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	800 Kč	800 Kč	1 345 Kč	1 345 Kč	1 345 Kč	1 345 Kč
Nezdanitelná část	4 170 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

6. **Na studenta:** pro uplatnění této slevy potřebujeme potvrzení školy o soustavné přípravě na budoucí povolání pro příslušný školní rok. Tato sleva nám snižuje základ daně měsíčně.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	200 Kč	200 Kč	335 Kč	335 Kč	335 Kč	335 Kč
Nezdanitelná část	950 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

2.8.5 Daňové zvýhodnění

Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Lze uplatnit formou slevy na dani nebo formou daňového bonusu. Lze uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu, slevy na dani a daňového bonusu. Toto zvýhodnění může pobírat pouze jeden z rodičů.

Měsíční výše daňového zvýhodnění:

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	500 Kč	500 Kč	500 Kč	890 Kč	890 Kč	967 Kč	967 Kč

3. Praktická aplikace

V této části si ukážeme, jak se změnily způsoby výpočtů mzdy za jednotlivé roky. Asi nejvíce zajímavým bude rozdíl sazby daně, která se do konce roku 2007 vypočítala pomocí progresivní sazby. To zjednodušeně znamená, že se výše daně měnila s výší mzdy. Od 1. 1. 2008 používáme pro výpočet základu daně tzv. super hrubou mzdu. V neposlední řadě si zde také ukážeme, jak se mzdy a další složky mezd účtují.

3.1 Výpočet mzdy za rok 2005

Tab. 3.1 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2005 (poplatník podepsal prohlášení k dani)

Měs. zdanitelná mzda		Záloha na daň	Ze zdanitelné mzdy přesahující
od	do		
0 Kč	9 100 Kč	15%	
9 100 Kč	18 200 Kč	1 365 Kč + 20%	9 100 Kč
18 200 Kč	27 600 Kč	3 185 Kč + 25%	18 200 Kč
27 600 Kč	a více	5 535 Kč + 32%	27 600 Kč

Nezdanitelné části základu daně a slevy na dani	rok 2005
Základní odpočet (sleva na poplatníka)	3 170 Kč
Částečná invalidita vlastní	595 Kč
Plná invalidita vlastní	1 190 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	4 170 Kč
Odpočet studenta	950 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	500 Kč

Obr. 3.1 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2005 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2005:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	- 360 Kč	- 1 125 Kč	- 1 800 Kč
Sociální pojištění (8%)	- 640 Kč	- 2 000 Kč	- 3 200 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně	7 000 Kč	21 875 Kč	35 000 Kč
Nezdanitelná část základu daně	- 3 170 Kč	- 3 170 Kč	- 3 170 Kč
Částečný invalidní důchod	- 595 Kč	- 595 Kč	- 595 Kč
	-----	-----	-----
Zdanitelná mzda	3 235 Kč	18 110 Kč	31 235 Kč
Záloha na daň	495 Kč	3 167 Kč	6 719 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	- 505 Kč	2 167 Kč	5 719 Kč
Čistá mzda	7 505 Kč	19 708 Kč	29 281 Kč

Ve výše uvedeném výpočtu jsme nejprve od hrubé mzdy odečetli pojistné za zaměstnance. Zdravotní pojištění ve výši 4,5 % a také sociální pojištění ve výši 8 %. Odečtením pojistného jsme získali dílčí základ daně, od kterého jsme dále odečetli nezdanitelné části základu daně. V našem případě to je základní odpočet (sleva na poplatníka) a částečný invalidní důchod. Tímto jsme získali zdanitelnou mzdu, ze které jsme si vypočítali zálohu na daň tzv. progresivní sazbou. Od této zálohy na daň, jsme odečetli slevu na dvě vyživované děti a dostali jsme celkovou daň. Čisté mzdy jsme dosáhli tím, že jsme od sebe odečetli dílčí základ daně a daň.

3.2 Výpočet mzdy za rok 2006

Tab. 3.2 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2006 (poplatník podepsal prohlášení k dani)

Měs. zdanitelná mzda		Záloha na daň	Ze zdanitelné mzdy přesahující
od	do		
0 Kč	10 100 Kč	12%	
10 100 Kč	18 200 Kč	1 212 Kč + 19%	10 100 Kč
18 200 Kč	27 600 Kč	2 751 Kč + 25%	18 200 Kč
27 600 Kč	a více	5 101 Kč + 32%	27 600 Kč

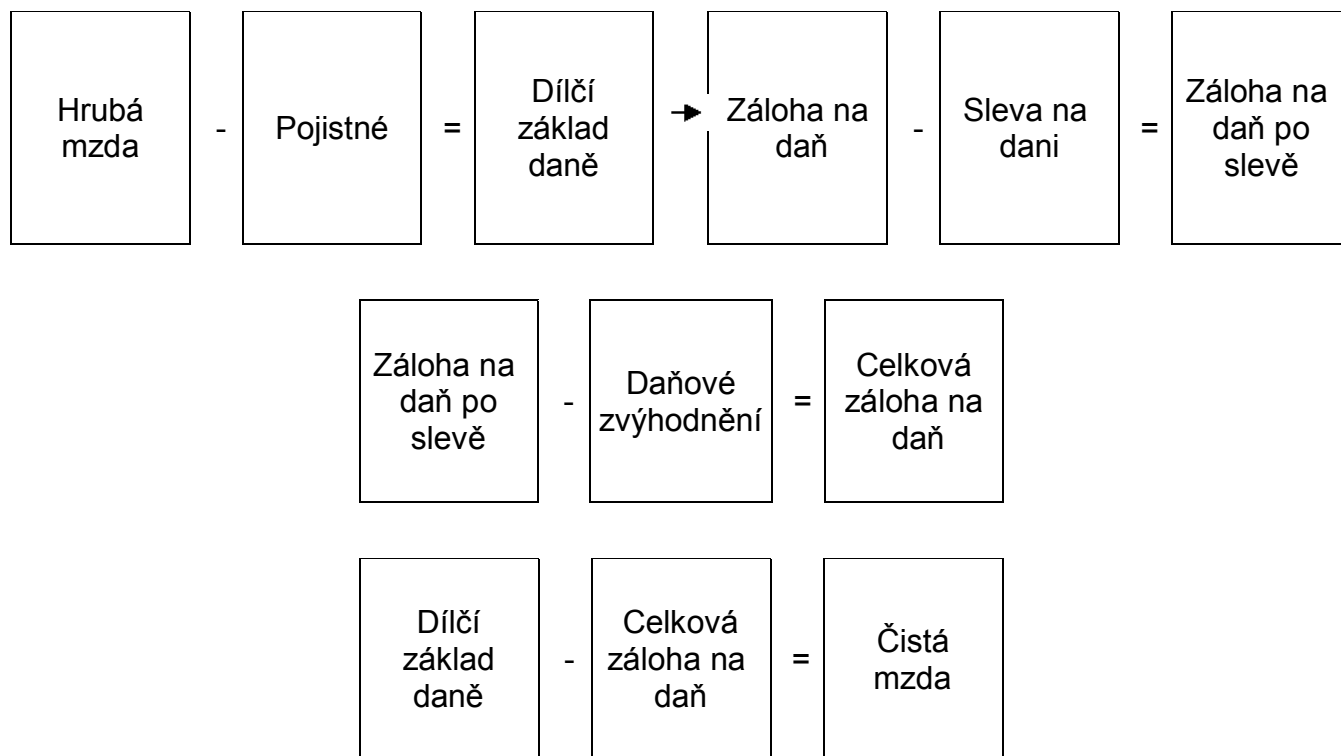
Slevy na dani

rok 2006

Sleva na poplatníka	600 Kč
Částečný invalidní důchod	125 Kč
Plný invalidní důchod	250 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	800 Kč
Odpočet studenta	200 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	500 Kč

V roce 2006 se výše nezdánitelného základu daně výrazně změnila oproti roku 2005. Zde vidíme, že například sleva na poplatníka se z původních 3 170 Kč snížila na pouhých 600 Kč měsíčně. Toto markantní snížení následuje i v ostatních položkách nezdánitelného základu daně, pouze daňové zvýhodnění na vyživované dítě zůstalo pořád ve výši 500 Kč.

Obr. 3.2 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2006 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2006:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	- 360 Kč	- 1 125 Kč	- 1 800 Kč
Sociální pojištění (8%)	- 640 Kč	- 2 000 Kč	- 3 200 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně	7 000 Kč	21 875 Kč	35 000 Kč
Záloha na daň	840 Kč	3 676 Kč	7 469 Kč
Sleva na poplatníka	- 600 Kč	- 600 Kč	- 600 Kč
Částečný invalidní důchod	- 125 Kč	- 125 Kč	- 125 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	115 Kč	2 951 Kč	6 744 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	- 885 Kč	1 951 Kč	5 744 Kč
Čistá mzda	7 885 Kč	19 924 Kč	29 256 Kč

V roce 2006 zůstal výpočet čisté mzdy stejný. Od hrubé mzdy jsme odečetli pojistné za zaměstnance. Zdravotní pojištění ve výši 4,5 % a také sociální pojištění ve výši 8 %. Odečtením pojistného jsme získali dílčí základ daně, od kterého jsme dále odečetli nezdánitelné části základu daně. Tímto jsme získali zdanitelnou mzdu, ze které jsme si vypočítali zálohu na daň tzv. progresivní sazbou. Od této zálohy na daň, jsme odečetli slevu na dvě vyživované děti a dostali jsme celkovou daň. Čisté mzdy jsme dosáhli tím, že jsme od sebe odečetli dílčí základ daně a daň. V tomto roce se změnila pouze sazby daně, a tudíž nám vyšla menší daň a vyšší čistá mzda.

3.3 Výpočet mzdy za rok 2007

Tab. 3.3 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2007 (poplatník podepsal prohlášení k dani)

Měs. zdanitelná mzda		Záloha na daň	Ze zdanitelné mzdy přesahující
od	do		
0 Kč	10 100 Kč	12%	
10 100 Kč	18 200 Kč	1 212 Kč + 19%	10 100 Kč
18 200 Kč	27 600 Kč	2 751 Kč + 25%	18 200 Kč
27 600 Kč	a více	5 101 Kč + 32%	27 600 Kč

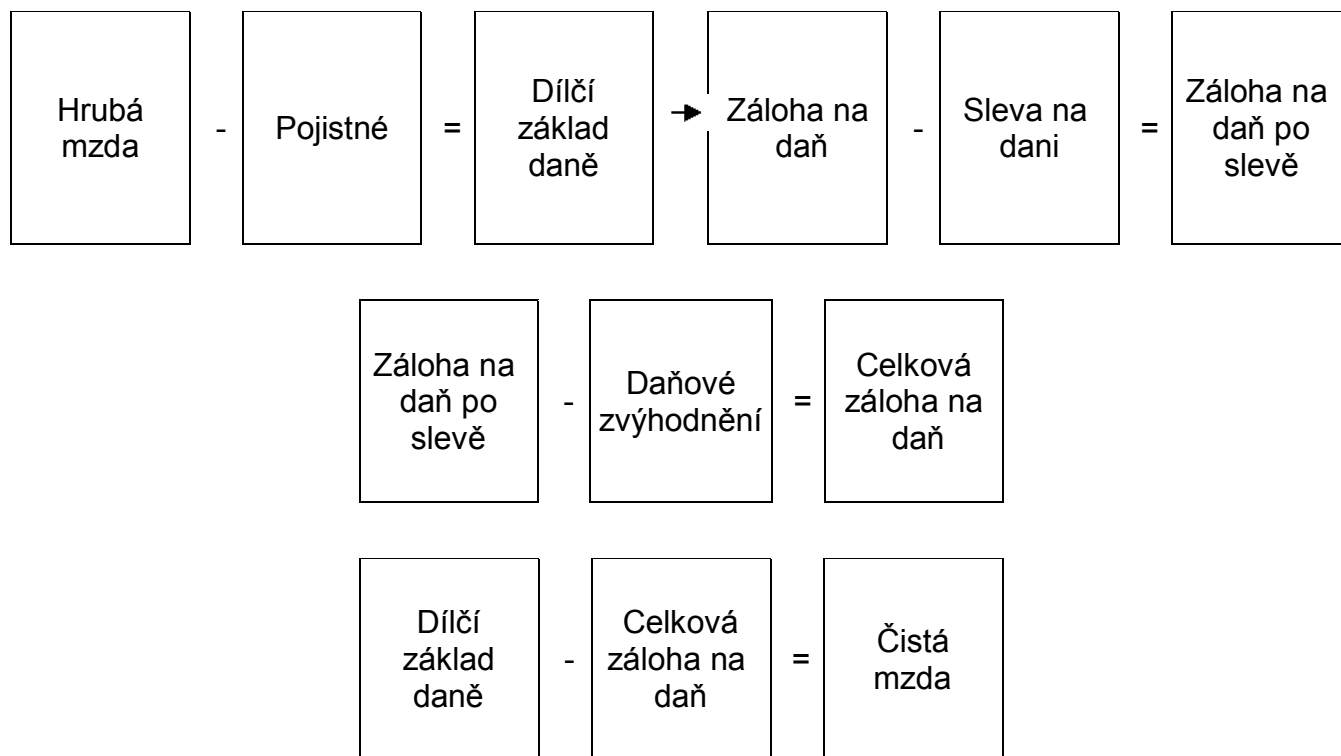
Slevy na dani

rok 2007

Sleva na poplatníka	600 Kč
Částečný invalidní důchod	125 Kč
Plný invalidní důchod	250 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	800 Kč
Odpočet studenta	200 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	500 Kč

V roce 2007 nedošlo k žádné změně ve výpočtu zálohy na daň ani v nezdanitelných částech základu daně. Daňové zvýhodnění na dítě zůstalo také ve stejné výši jako v roce 2005 i 2006. Rovněž v tomto roce zůstal stejný výpočet pro čistou mzdu.

Obr. 3.3 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2007 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2007:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	- 360 Kč	- 1 125 Kč	- 1 800 Kč
Sociální pojištění (8%)	- 640 Kč	- 2 000 Kč	- 3 200 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně	7 000 Kč	21 875 Kč	35 000 Kč
Záloha na daň	840 Kč	3 676 Kč	7 469 Kč
Sleva na poplatníka	- 600 Kč	- 600 Kč	- 600 Kč
Částečný invalidní důchod	- 125 Kč	- 125 Kč	- 125 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	115 Kč	2 951 Kč	6 744 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč	- 1 000 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	- 885 Kč	1 951 Kč	5 744 Kč
Čistá mzda	7 885 Kč	19 924 Kč	29 256 Kč

V roce 2007 je výpočet i výsledek čisté mzdy totožný s rokem 2006. A to z toho důvodu, že záloha na daň i nezdánitelné části základu daně a sleva na dani zůstaly ve stejné výši jako v předchozím roce.

3.4 Výpočet mzdy za rok 2008

Od 1. 1. 2008 se místo progresivní sazby daně (12 – 32 %) nově zavádí rovná daň z příjmů fyzických osob, a to ve výši 15 %. V tomto roce došlo také ke změně vyměřovacího základu, který se v předchozích letech vypočítal tak, že jsme od hrubé mzdy odečetli pojistné placené zaměstnancem. Nyní k vyměřovacímu základu připočteme pojistné hrazené zaměstnavatelem. Tedy zjednodušeně řečeno to znamená, že daň se bude odvádět z hrubé mzdy zvýšené o 35%. Tímto nám vzniká nový pojem **superhrubá mzda** (SHM), který upravuje Zákon o daních z příjmů.

Tab. 3.4 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2008 (poplatník nepodepsal prohlášení k dani)

Hrubá mzda Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 Kč včetně	na koruny dolů	srážková daň 15%
5 001 Kč a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15%

Má-li poplatník podepsáno prohlášení, pak bude záloha na daň vždy činit 15%.

Slevy na dani	rok 2008
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Částečný invalidní důchod	210 Kč
Plný invalidní důchod	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč
Odpočet studenta	335 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	890 Kč

Obr. 3.4 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2008 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2008:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (9%)	720 Kč	2 250 Kč	3 600 Kč
Sociální pojištění (26%)	2 080 Kč	6 500 Kč	10 400 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně (SHM)	10 800 Kč	33 750 Kč	54 000 Kč
Záloha na daň (15%)	1 620 Kč	5 070 Kč	8 100 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 070 Kč	- 2 070 Kč	- 2 070 Kč
Částečný invalidní důchod	- 210 Kč	- 210 Kč	- 210 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	0 Kč	2 790 Kč	5 820 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	- 1 780 Kč	- 1 780 Kč	- 1 780 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	- 1 780 Kč	1 010 Kč	4 040 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	360 Kč	1 125 Kč	1 800 Kč
Sociální pojištění (8%)	640 Kč	2 000 Kč	3 200 Kč
Čistá mzda	8 780 Kč	20 865 Kč	30 960 Kč

V roce 2008 nastaly velké změny. Počínaje tím, že k hrubé mzdě přičítáme zdravotní a sociální pojištění zaměstnavatele ve výši 9 a 26 %. Tímto nám vzniká SHM. Přímo z této SHM vypočítáme zálohu na daň ve výši 15 %, která je pro všechny stejná. Od této zálohy poté odečteme nezdanitelné části a dostáváme se na zálohu na daň po slevách. Nyní odečteme daňové zvýhodnění na děti a vyjde nám celková záloha na daň. Abychom dostali čistou mzdu, musíme od hrubé mzdy odečíst celkovou zálohu na daň a pojistné za zaměstnance.

3.5 Výpočet mzdy za rok 2009

Tab. 3.5 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2009 (poplatník nepodepsal prohlášení k dani)

Hrubá mzda Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 Kč včetně	na koruny dolů	srážková daň 15%
5 001 Kč a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15%

Má-li poplatník podepsáno prohlášení, pak bude záloha na daň vždy činit 15%.

Slevy na dani	rok 2009
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Částečný invalidní důchod	210 Kč
Plný invalidní důchod	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč
Odpočet studenta	335 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	890 Kč

V tomto roce nedošlo z pohledu výpočtu zálohy na daň od roku 2008 k žádné změně. Také nezdanitelné části základu daně a slevy na dani zůstaly u všech položek ve stejné výši. Avšak nějaké změny nastaly. Došlo ke změně výše sociálního pojištění a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. U zaměstnance se výše pojistného snížila z původních 8% na 6,5% a u zaměstnavatele se snížila o 1% a to na 25%.

Rovněž pro tento rok zůstal stejný vzoreček pro výpočet super hrubé mzdy a čisté mzdy.

Obr. 3.5 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2009 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2009:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (9%)	720 Kč	2 250 Kč	3 600 Kč
Sociální pojištění (25%)	2 000 Kč	6 250 Kč	10 000 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně (SHM)	10 720 Kč	33 500 Kč	53 600 Kč
Záloha na daň (15%)	1 620 Kč	5 025 Kč	8 040 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Částečný invalidní důchod	-210 Kč	-210 Kč	-210 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	0 Kč	2 745 Kč	5 760 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	-1 780 Kč	-1 780 Kč	-1 780 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	-1 780 Kč	965 Kč	3 980 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	360 Kč	1 125 Kč	1 800 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	520 Kč	1 625 Kč	2 600 Kč
Čistá mzda	8 900 Kč	21 285 Kč	31 620 Kč

Rok 2009 je téměř totožný s rokem 2008. Výpočty, nezdánitelné části základu daně i slevy na dani zůstaly stejné. Ale i přesto se nám konečná čistá mzda zvýšila. Zapříčinilo to snížení sociálního pojištění, které se snížili za zaměstnance (z 8 % na 6,5 %) i za zaměstnavatele (z 26 % na 25 %).

3.6 Výpočet mzdy za rok 2010

Tab. 3.6 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2010 (poplatník nepodepsal prohlášení k dani)

Hrubá mzda Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 Kč včetně	na koruny dolů	srážková daň 15%
5 001 Kč a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15%

Má-li poplatník podepsáno prohlášení, pak bude záloha na daň vždy činit 15%.

Slevy na dani	rok 2010
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Odpočet na manželku/manžela (ročně)	24 840 Kč
Částečný invalidní důchod	210 Kč
Plný invalidní důchod	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč
Odpočet studenta	335 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	967 Kč

V roce 2010 rovněž nedošlo k žádným výrazným změnám. Způsob výpočtu daně a poté čisté mzdy je stále stejný, taktéž zůstaly ve stejné výši nezdanitelné části základu daně. V tomto roce došlo pouze k jedné změně, kterou jistě přivítaly rodiny s dětmi. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě se zvýšilo z původní výše 890 Kč na 967 Kč.

Obr. 3.6 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2010 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2010:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (9%)	720 Kč	2 250 Kč	3 600 Kč
Sociální pojištění (25%)	2 000 Kč	6 250 Kč	10 000 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně (SHM)	10 720 Kč	33 500 Kč	53 600 Kč
Záloha na daň (15%)	1 620 Kč	5 025 Kč	8 040 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Částečný invalidní důchod	-210 Kč	-210 Kč	-210 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	0 Kč	2 745 Kč	5 760 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	-1 934 Kč	-1 934 Kč	-1 934 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	-1 934 Kč	811 Kč	3 826 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	360 Kč	1 125 Kč	1 800 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	520 Kč	1 625 Kč	2 600 Kč
Čistá mzda	9 054 Kč	21 439 Kč	31 774 Kč

Také rok 2010 je téměř totožný od roku 2009. Výsledku dosáhneme stále stejným způsobem výpočtu. Ale i v tomto roce se nám čistá mzda nepatrně zvýšila oproti roku předcházejícímu. Nyní to zapříčinilo zvýšení daňového zvýhodnění na vyživované dítě, které se na jedno dítě zvýšilo o 77 Kč. Pan Novák má dvě děti, tudíž jeho čistá mzda se zvýšila o 144 Kč.

3.7 Výpočet mzdy za rok 2011

Tab. 3.7 Výpočet měsíční zálohy na daň pro rok 2011 (poplatník nepodepsal prohlášení k dani)

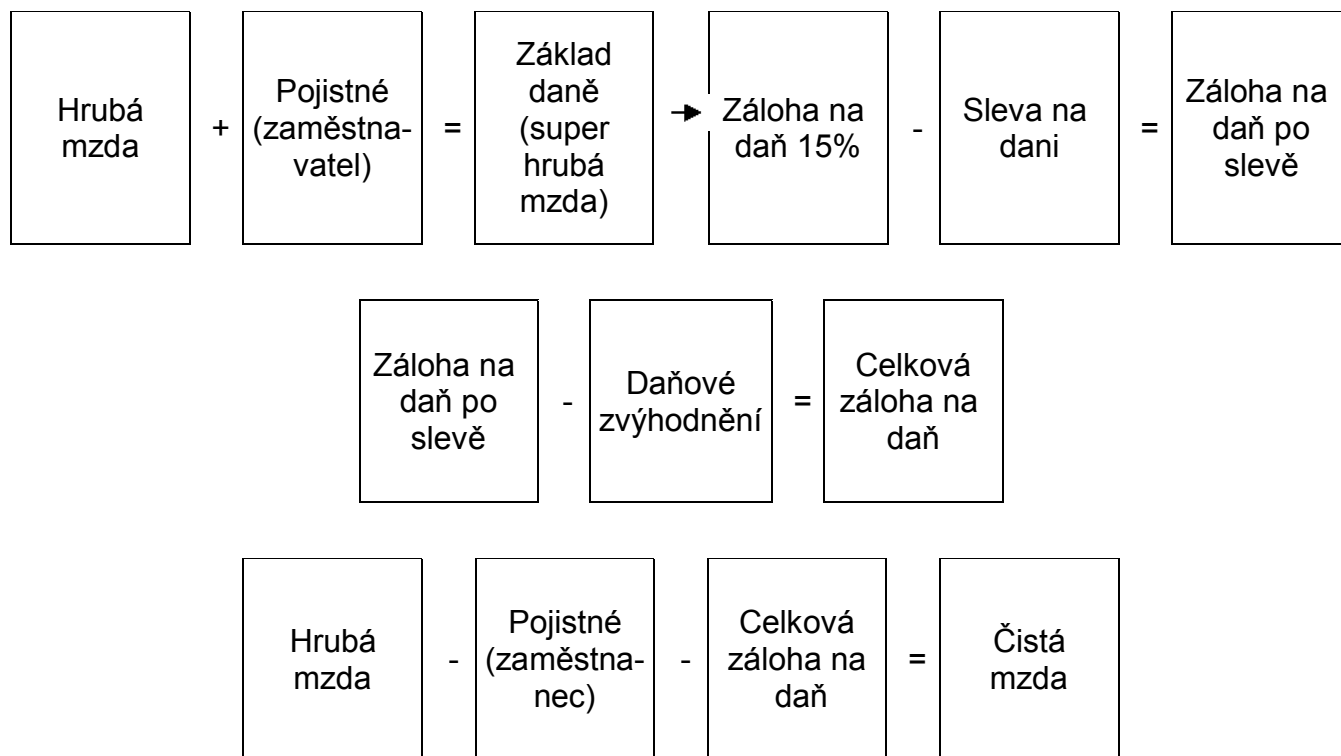
Hrubá mzda Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 Kč včetně	na koruny dolů	srážková daň 15%
5 001 Kč a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15%

Má-li poplatník podepsáno prohlášení, pak bude záloha na daň vždy činit 15%.

Slevy na dani	rok 2011
Sleva na poplatníka	1 970 Kč
Částečný invalidní důchod	210 Kč
Plný invalidní důchod	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč
Odpočet studenta	335 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	967 Kč

V současnosti platí to co pro předešlý rok. Výše zálohy na daň je stále ve výši 15%, vzorec pro výpočet super hrubé mzdy a čisté mzdy se také nijak nezměnil. Daňové zvýhodnění na dítě zůstalo ve stejné částce jako v roce 2010 a to 967 Kč. Jediné co se pro letošní rok změnilo, je výše slevy na poplatníka, která se snížila o celou stokorunu na 1 970 Kč.

Obr. 3.7 Vzorec pro výpočet zálohy na daň a čisté mzdy pro rok 2011 (vlastní zpracování)



Typový příklad:

Pan Novák pracuje ve společnosti XXX jako technik. Má podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti. Pan Novák dále pobírá částečný invalidní důchod. Na příkladu si ukážeme, kolik bude činit čistá mzda, pokud bude pan Novák pobírat minimální mzdu 8 000 Kč, průměrnou mzdu 25 000 Kč a nadstandardní mzdu 40 000 Kč.

Výpočet čisté mzdy pro rok 2011:

Hrubá mzda	8 000 Kč	25 000 Kč	40 000 Kč
Zdravotní pojištění (9%)	720 Kč	2 250 Kč	3 600 Kč
Sociální pojištění (25%)	2 000 Kč	6 250 Kč	10 000 Kč
	-----	-----	-----
Dílčí základ daně (SHM)	10 720 Kč	33 500 Kč	53 600 Kč
Záloha na daň (15%)	1 620 Kč	5 025 Kč	8 040 Kč
Sleva na poplatníka	-1 970 Kč	-1 970 Kč	-1 970 Kč
Částečný invalidní důchod	-210 Kč	-210 Kč	-210 Kč
	-----	-----	-----
Záloha na daň po slevě	0 Kč	2 845 Kč	5 860 Kč
Daňové zvýhodnění na 2 děti	-1 934 Kč	-1 934 Kč	-1 934 Kč
	-----	-----	-----
Daň /daňový bonus	-1 934 Kč	911 Kč	3 926 Kč
Zdravotní pojištění (4,5%)	360 Kč	1 125 Kč	1 800 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	520 Kč	1 625 Kč	2 600 Kč
Čistá mzda	9 054 Kč	21 339 Kč	31 674 Kč

I v letošním roce je výpočet stále stejný. Jak si můžeme povšimnout, zde se nám čistá mzda snížila o stokorunu. Je to z důvodu snížení nezdánitelné části základu daně a to konkrétně slevy na poplatníka. Toto snížení je z důvodu zavedení povodňové daně.

3.8 Vyhodnocení výpočtů

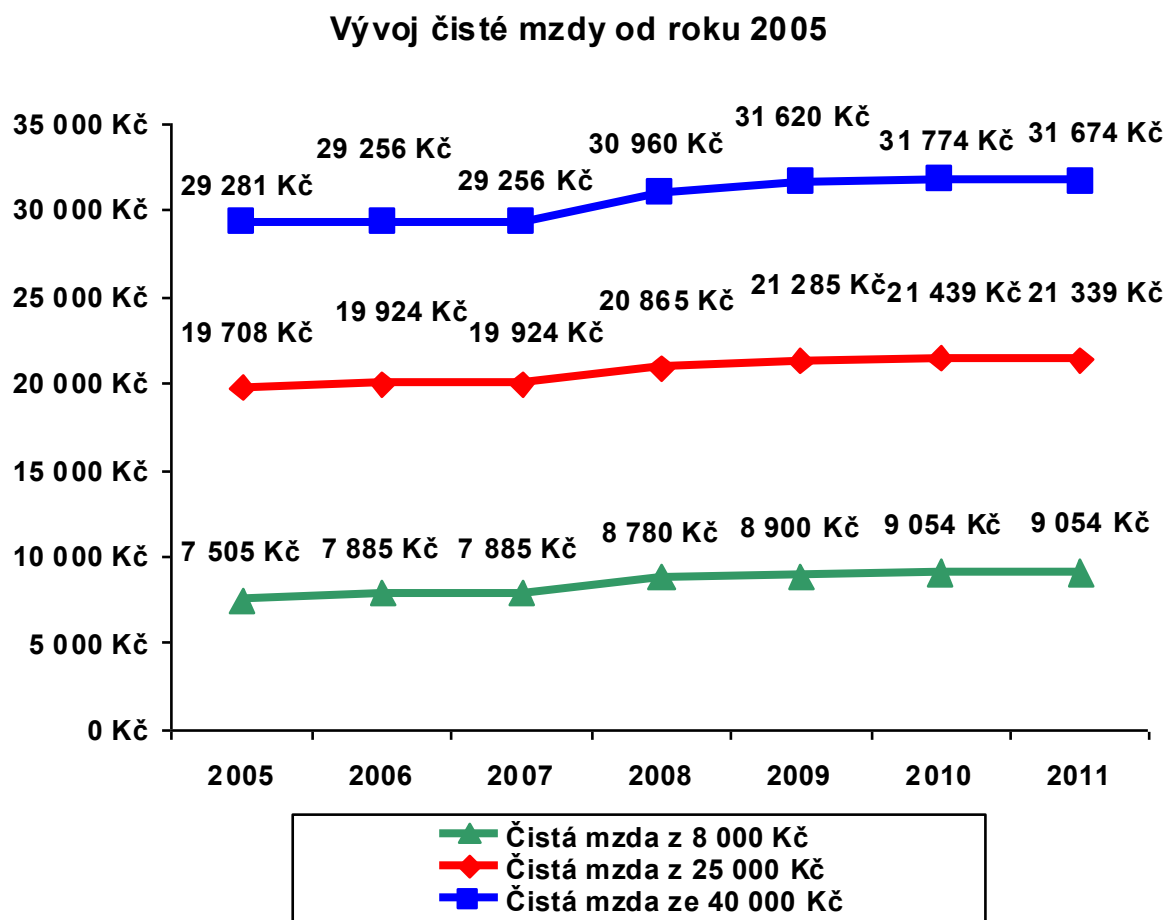
Výchozím obdobím v mé práci je rok 2005. V tomto roce jsme používali k výpočtu tzv. progresivní sazbu daně. To je, že se výše daně měnila s výší hrubé mzdy. Tuto progresivní sazbu využíváme také v letech 2006 a 2007. V těchto letech se čistá mzda vypočítala tak, že jsme nejprve od hrubé mzdy odečetli sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, které bylo ve výši 4,5% a 8%. Tímto jsme získali dílčí základ daně, ze kterého se vypočítala záloha na daň pomocí, již zmíněné progresivní sazby. Teprve z této zálohy jsme odečetli nezdánitelné části základu daně a slevu na dani.

V roce 2008 se místo progresivní sazby daně zavádí rovná daň z příjmů fyzických osob, a to ve výši 15 %. V tomto roce došlo také ke změně vyměřovacího základu, který se v předchozích letech vypočítal tak, že jsme od hrubé mzdy odečetli pojistné placené zaměstnancem (4,5 % a 8 %). Nyní k vyměřovacímu základu připočteme pojistné hrazené zaměstnavatelem (9 % a 26 %) a vznikne nám super hrubá mzda, ze které vypočítáme 15% daň. Od této daně odečteme slevy na dani a případně přičteme daňový bonus. Abychom jsme se dostali k čisté mzdě, musíme od hrubé mzdy odečíst daň po slevách a sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem.

V roce 2009 nenastaly výrazné změny, pouze došlo ke změně výše sociálního pojištění a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. U zaměstnance se výše pojistného snížila z původních 8% na 6,5% a u zaměstnavatele se snížila o 1% a to na 25%.

Jak si můžete na následujícím grafu všimnout, čistá mzda od roku 2005 do roku 2010 stoupá. V roce 2005 činila např. čistá mzda u minimálního výdělků 7 505 Kč a během pěti let se v roce 2010 dostala na částku 9 054 Kč, což je o 1 549 Kč více. Naopak čistá mzda nadprůměrného výdělků činila v roce 2005 celkem 29 281 Kč a do roku 2010 stoupla na 31 774 Kč. Bohužel v roce 2011 klesla o stokorunu na 31 674 Kč, a to z důvodu snížení slevy na poplatníka z původních 2 070 Kč na 1 970 Kč.

Graf 3.1 Vývoj čisté mzdy



V grafu číslo 3.1 vidíme, jak se mzda postupně vyvíjela od roku 2005 až do roku 2011. Z tohoto grafu je patrné, že se čistá mzda rok od roku zvyšovala, ačkoli výše hrubé mzdy zůstala stejná. Pouze v roce 2007 zůstala mzda ve stejné částce jako v roce 2006. Bohužel v roce 2011 mzda klesla oproti roku 2010 o stokorunu a to z důvodu zavedení **povodňové daně**. Tyto prostředky jdou na zvláštní účet a budou použity na odstranění škod po povodních.

3.9 Účtování mezd

Mzdy jsou významnou složkou nákladů a také odměnou, kterou dostávají zaměstnanci za své pracovní výkony. Přehled o tom, jak se příjmy zaměstnanců tvoří a jak je jejich mzda a další odměna za práci závislá na celkových výsledcích práce firmy, poskytuje jen přesná evidence mezd. Evidence práce a mezd zachycuje plynule a přímo v jednotlivých útvarech veškerou práci vynaloženou na výrobu a na jinou činnost.

Podle jednotlivých zaměstnanců se vede analytická evidence na mzdových listech, které se pro každého zaměstnance vystavují zvlášť zpravidla na období 1 roku. Tyto mzdové listy musí firma archivovat po dobu 30 let. [10]

Základní účtování mezd se provádí v syntetické evidenci na účtu **521-Mzdové náklady** se souvztažným zápisem na účtu **331-Zaměstnanci**. Na účtu 521 se účtují hrubé mzdy zaměstnanců ze závislé činnosti na základě zúčtovací a výplatní listiny. Hrubé mzdy zahrnují mzdu, náhrady mzdy, prémie, odměny, příplatky, naturální mzdu a obdobná plnění.

Pojistné, které je povinen hradit zaměstnavatel, je součástí jeho nákladů, které jsou z hlediska daně z příjmů uznávány jako výdaj ovlivňující základ daně. Toto pojistné se zachycuje na účtu **524-Zákonné sociální pojištění**.

Pojistné, které je povinen hradit zaměstnanec, vypočte za něj a srazí z jeho mzdy zaměstnavatel, který také provede odvod pojistného. Ze sociálního pojištění se poskytují peněžní platby, např.:

- nemocenská
- podpora při ošetřování člena rodiny,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- podpora při narození dítěte,
- přídavky na děti,
- důchodové zabezpečení apod.

Ze zdravotního pojištění se hradí klasická zdravotní péče jako například ošetření u lékaře. Všechny tyto platby, srážky a dávky se účtují na účet **336-Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění**.

Dalším důležitým účtem je účet **342-Ostatní přímé daně**, na který se účtuje daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků u zaměstnanců, družstevníků a pracujících společníků.

Příklad na účtování mezd u zaměstnanců je uveden v příloze č. 1.

4. Roční zúčtování daně

Poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků, může po skončení zdaňovacího období (kalendářního roku) požádat plátce daně o provedení ročního zúčtování.

Poplatníkovi, který nepožádá o roční zúčtování záloh, plátce daně roční zúčtování neprovede, a není-li poplatník povinen podat daňové přiznání, jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň (jen pokud neuplatňoval odečet úroků), sraženými z příjmů ze závislé činnosti.

O roční zúčtování může požádat poplatník, který:

- Měl ve zdaňovacím období příjmy jen od jednoho plátce.
- Pobíral příjmy od více plátců, ale jednotlivé zaměstnavatele ve zdaňovacím období měl postupně za sebou.
- Podepsal u všech těchto plátců prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 a odst. 5 Zákona o dani z příjmů, a to po nástupu k plátci do 30 dnů.
- Neuplatňoval odečet úroků z hypotečního úvěru banky.
- Písemně požádal o roční zúčtování posledního z plátců daně ve zdaňovacím období, nejpozději do 15. února po skončení posledního zdaňovacího období.
- Nepodal nebo není povinen podat daňové přiznání.

Roční zúčtování provede poslední plátce daně, u kterého měl poplatník podepsané prohlášení. Poplatník je povinen předložit do 15. 2. po skončení roku příslušné potvrzení o výši zdanitelných příjmů o sražených zálohách od předchozího plátce ve zdaňovacím období, případně od všech předchozích plátců.

Zanikne-li plátce, roční zúčtování provede jeho právní nástupce. Není-li právní nástupce, pak provede roční zúčtování příslušný finanční úřad na základě žádosti poplatníka podané do 15. 2.

Neuplatnil-li poplatník v průběhu roku v prohlášení daňové zvýhodnění na vyživované dítě, může je uplatnit dodatečně při ročním zúčtování. Nepodepsal-li poplatník u plátce Prohlášení ve stanovené lhůtě, může je podepsat dodatečně, nejpozději do 15. 2. roku následujícího po uplynutí zdaňovacího období.

Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost vypočtená za příslušné zdaňovací období, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Poplatník může daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně (do roku 2007 byla maximální výše 30 000 Kč). Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6, 7, 8 nebo § 9 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Jestliže u poplatníka úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků ve zdaňovacím období nedosáhl alespoň šestinásobku minimální mzdy, na vyplacený měsíční daňový bonus v kalendářních měsících, v nichž úhrn jeho příjmů dosáhl alespoň výše minimální mzdy, již nárok neztrácí.

Přeplatek vyšší než 50 Kč (tedy alespoň 51 Kč) vrátí plátce nejpozději se zúčtováním mzdy za březen. O vrácení přeplatku plátce sníží nejbližší odvody záloh správci daně, nejpozději do konce zdaňovacího období, v němž bylo roční zúčtování provedeno, pokud nepožádá správce daně o vrácení přeplatku. O vyplacené doplatky ve formě daňových bonusů sníží plátce daně nejbližší odvod záloh na daň správci daně. Rovněž o částku vyplacených daňových bonusů lze správce daně požádat viz [6].

4.1 Roční nezdanitelné části základu daně a slevy na dani

Základní odpočet na poplatníka

Abychom mohli uplatnit tento odpočet, musíme podepsat prohlášení, a to do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně do 15. února na příslušné zdaňovací období.

Tento odpočet náleží každému zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele v kalendářním měsíci pokud:

- nebyl poživitelem starobního důchodu k prvnímu dni zdaňovacího období a ani mu nebyl starobní důchod zpětně k prvnímu dni roku přiznán.
- byl poživitelem starobního důchodu z pojistného na sociální zabezpečení k prvnímu dni zdaňovacího období nebo mu byl starobní důchod k tomuto datu zpětně přiznán, ale jeho výše je nízká. V tomto případě mu náleží odpočet od základu daně při ročním zúčtování záloh ve výši rozdílu mezi roční částkou základního odpočtu a ročním úhrnem skutečně vyplaceného starobního důchodu.

Tab. 4.1 Základní odpočet na poplatníka

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	7 200 Kč	7 200 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	23 640 Kč
Nezdanitelná část	38 040 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Odpočet na manželku/manžela

Podmínkou pro tento odpočet je především, že manželé musejí žít ve společné domácnosti a vlastní příjem manželky/manžela nepřesáhl do roku 2008 38 040 Kč a od roku 2008 68 000 Kč. Vlastní příjem manžela/manželky se stanoví z úhrnu veškerých příjmů v roce.

Odpočet se poskytuje až po skončení roku při ročním zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti nebo funkčních požitků, nebo v daňovém přiznání.

Do vlastního příjmu se nezahrnuje:

- dávky státní sociální podpory (např. přídavek na dítě, rodičovský příspěvek),
- dávky sociální péče, příspěvek na péči, sociální služby,
- dávky pomoci v hmotné nouzi,
- stipendium,
- státní příspěvky na penzijní připojištění,
- státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a státní podpoře o stavebním spoření,
- příjem plynoucí druhému z manželů,
- od roku 2008 plynoucí z důvodu péče o osobu blízkou nebo jinou osobu.

Tab. 4.2 Odpočet na manželku/manžela

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	4 200 Kč	4 200 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč	24 840 Kč
Nezdanitelná část	21 720 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

U držitele průkazu ZTP/P ve výši dvojnásobku.

Pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně

Pro uplatnění invalidního důchodu musí zaměstnanec odevzdat výměr o přiznání důchodu, potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu do zaměstnání a každoročně do 15. 2. za zdaňovací období. Dále potřebujeme potvrzení od správce daně příslušného podle místa bydliště poplatníka o tom, že poplatník pobírá starobní důchod při souběhu nároku na starobní a invalidní důchod.

Tab. 4.3 Odpočet na invalidní důchod prvního nebo druhého stupně

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	1 500 Kč	1 500 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč
Nezdanitelná část	7 140 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně

Pro uplatnění slevy musí zaměstnanec odevzdat výměr o přiznání důchodu, potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu do zaměstnání a každoročně do 15. 2. za zdaňovací období. Dále potřebujeme potvrzení správce daně příslušného podle místa bydliště poplatníka o tom, že pobírá jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalida třetího stupně, zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu na starobní a invalidní důchod.

Tab. 4.4 Odpočet na invaliditu třetího stupně

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	3 000 Kč	3 000 Kč	5 040 Kč	5 040 Kč	5 040 Kč	5 040 Kč
Nezdanitelná část	14 280 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Držitel průkazu ZTP/P

Pro uplatnění slevy je nutno předložit průkaz ZTP/P. Tyto průkazy se vystavují pouze občanům s těžkým zdravotním postižením, které podstatně omezuje jejich pohybovou nebo orientační schopnost. Tyto průkazy jsou vystaveny na dobu určitou, proto je nutné ji sledovat a v případě potřeby zajistit včas obnovu platnosti průkazu.

Tab. 4.5 Odpočet na držitele průkazu ZTP/P

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	9 600 Kč	9 600 Kč	16 140 Kč	16 140 Kč	16 140 Kč	16 140 Kč
Nezdanitelná část	50 040 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Odpočet na studenta

Pro uplatnění odpočtu musí zaměstnanec zaměstnavateli předložit potvrzení školy o soustavné přípravě na budoucí povolání pro příslušný školní rok, semestr nebo jinak stanovené období studia.

Slevu nelze přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na škole formou dálkového, distančního, večerního studia při zaměstnání nebo formou kombinovaného studia, je-li v době takového studia výdělečně činný nebo vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Tento nárok uplatňuje naposledy v měsíci, kdy dovrší 26 let věku nebo u denního doktorského studia naposledy v měsíci, kdy dovrší 28 let věku.

Tab. 4.6 Odpočet na studenta

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sleva	0 Kč	2 400 Kč	2 400 Kč	4 020 Kč	4 020 Kč	4 020 Kč	4 020 Kč
Nezdanitelná část	11 400 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

4.2 Nezdanitelná část základu daně

Dary

Příjemcem daru může být obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba se sídlem v ČR. Právnickou osobou se rozumí osoba, která je pořadatelem veřejných sbírek a jde o dar například na financování vědy a vzdělávání, kultury, školství, na policii apod.

Úhrnná hodnota daru musí činit minimálně 1 000 Kč, nebo alespoň částku přesahující 2% základu daně, maximálně však 10% základu daně. Hodnotu daru lze odečíst v tom období, ve kterém byly dary prokazatelně poskytnuty.

Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárcovství oceňuje částkou 2 000 Kč. Jedním odběrem krve bezpříspěvkového dárce se považuje odběr krve a jejích složek (například plazmy, krevních destiček, kostní dřeně apod.) provedený v jednom dni, a to i v případě odběru více složek krve.

Dary mohou být také v nepeněžitě formě, nebo ve formě služby. Tyto dary se ocení, pokud není známa jejich cena, cenami zjištěnými podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období

Od základu daně lze odečíst částku, která se rovná úrokům zaplaceným ve zdaňovacím období:

- z úvěru ze stavebního spoření,
- z hypotečního úvěru banky, sníženým o státní příspěvek poskytnutý podle nařízení vlády č. 244/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem a použitým poplatníkem na financování bytových potřeb, pokud se nejedná o bytovou výstavbu, údržbu ani o změnu stavby bytového domu nebo bytu v rámci podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti nebo pro účely pronájmu.

Výše odpočtu činí ročně nejvýše 300 000 Kč úhrnné částky úroků všech úvěrů v téže domácnosti.

Příspěvek na penzijní připojištění

Od základu daně lze odečíst příspěvek hrazený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem. Tento příspěvek lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období buď při ročním zúčtování daně v prohlášení, nebo v daňovém přiznání.

Ročně lze odečíst částku rovnající se úhrnu příspěvků zaplacených na penzijní připojištění za zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč, maximálně lze odečíst 12 000 Kč.

Pojistné na soukromé životní pojištění

Soukromé životní pojištění zahrnuje tři druhy pojištění:

1. na dožití určitého věku,
2. na smrt a dožití určitého věku,
3. na důchodové pojištění.

Od základu daně lze odečíst toto pojistné, pokud zaměstnanec předloží pojistnou smlouvu uzavřenou mezi poplatníkem jako pojistníkem a zároveň pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR podle zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví.

Ročně lze odečíst částku v úhrnu maximálně 12 000 Kč, a to i v případě, že má poplatník uzavřeno více smluv s více pojišťovnami.

Výplata pojistného plnění je smluvně sjednána nejdříve až po 5 letech. Současně je výplata pojistného plnění sjednána nejdříve v roce dosažení 60 let věku poplatníka.

Toto pojistné lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období buď při ročním zúčtování daně v prohlášení, nebo v daňovém přiznání.

Odpočet členských příspěvků

V ročním zúčtování nebo v daňovém přiznání lze od základu daně odečíst členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace.

Lze odečíst částku ve výši 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 DZ, s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

Odpočet úhrady za zkoušky

Od základu daně lze odečíst úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem.

Ročně lze odečíst částku maximálně ve výši 10 000 Kč. U poplatníka se zdravotním postižením lze odečíst až 13 000 Kč a u poplatníka s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč.

4.3 Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Za dítě se považuje dítě:

- vlastní,
- osvojené
- dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů,
- druhého z rodičů
- vnuk, vnučka, pokud příjmy jeho rodičů jsou tak nízké, že zvýhodnění nelze uplatnit u nich a je splněna podmínka společné domácnosti s prarodiči,
- nezletilé dítě, které zletilosti nabývá dovršením 18 let věku, nebo sňatkem před dovršením tohoto věku,
- zletilé do dovršení 26 let věku, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem,
- zletilé studující dítě, které uzavře manželství a žije v domácnosti s manželem, může uplatnit slevu na dani manžel,
- zletilé dítě do dovršení 26 let věku, které se nemůže připravovat na budoucí povolání nebo pro nemoc pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.

Tab. 4.7 Daňové zvýhodnění na dítě

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Měsíční sleva v Kč	500	500	500	890	890	967	967
Roční sleva v Kč	6 000	6 000	6 000	10 680	10 680	11 604	11 604

V příloze č. 2 je výpočet ročního zúčtování daně pana Nováka z předchozích typových příkladů z praktické části, na který navazuje příloha č. 3 vyhodnocení příkladu a graf, který znázorňuje vývoj roční daně od roku 2005.

5. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo ukázat vývoj mzdové problematiky v letech 2005 - 2011, tzn. vývoj mezd, způsoby výpočtů čisté mzdy, změny v odpočtu nezdaniitelných částí základu daně, slevy na dani a daňové zvýhodnění.

V roce 2005 se vypočítal dílčí základ daně (HM – SP, ZP) a od základu daně se odečetly nezdaniitelné části základu daně (např. poplatník, částečná invalidita vlastní). V roce 2006 došlo oproti roku 2005 k těmto změnám: zrušení nezdaniitelných částí základu daně a zavedení slev na dani, úprava tabulek pro výpočet zálohy na daň. Jak můžeme vidět ve vzorovém příkladu, v roce 2006 došlo k navýšení, při hrubé mzdě 25 000 Kč, čisté mzdy o částku 216 Kč. V roce 2007 nedošlo k žádným změnám a výše čisté mzdy byla stejná jako v roce 2006. V roce 2008 došlo k zásadním změnám ve výpočtu čisté mzdy a záloh na daň. Od 1. 1. 2008 se místo progresivní sazby daně, která se měnila s výší mzdy (12 – 32 %) nově zavádí rovná daň ve výši 15 %. Rovněž došlo ke změně výpočtu dílčího základu daně, kdy se k HM připočte SP (26 %) a ZP (9 %), které odvádí za zaměstnance zaměstnavatel a vznikne tzv. SHM, ze které se vypočte 15 % záloha na daň. Od této zálohy na daň se odečtou slevy na dani, daňové zvýhodnění a vznikne nám daňová povinnost. Rovněž došlo k navýšení částek slev na dani a daňového zvýhodnění. Čistá mzda se dle vzorového příkladu (HM 25 000 Kč) v roce 2008 oproti roku 2007 zvýšila z 19 924 Kč na 20 865 Kč (tj. o 941 Kč). V roce 2009 byla snížena sazba sociálního pojištění u zaměstnance z 8 % na 6,5 % a u zaměstnavatele z 26 % na 25 %. Čistá mzda vzrostla z 20 865 Kč na 21 285 Kč (tj. o 420 Kč). V roce 2010 nedošlo k žádným významným změnám. Pouze daňové zvýhodnění se zvýšilo z 890 Kč na 967 Kč. Čistá mzda se opět zvýšila z 21 285 Kč na 21 439 Kč (tj. o 154 Kč). V roce 2011 se snížila oproti roku 2010 jen výše slevy na poplatníka z 2070 Kč na 1 970 Kč. Došlo k poklesu čisté mzdy o 100 Kč. Můžeme tedy konstatovat, že se čistá mzda v letech 2005 až 2010 zvyšovala, pouze v roce 2011 došlo k poklesu čisté mzdy.

Já osobně preferuji SHM a rovnou daň, protože z pohledu zaměstnance je toto pro mne výhodnější. Už na první pohled vidíme, že od roku 2008 se daň výrazně snížila a čistá mzda se naopak zvýšila. Jednotná sazba daně je také jednodušší pro výpočet čisté mzdy, protože se oproti progresivní sazby daně nemění s výší mzdy.

V roce 2012 by se měla sleva na poplatníka opět zvýšit na úroveň z roku 2010, tedy na 24 840 Kč za rok. Tato sleva byla snížena jen pro rok 2011, kvůli pokrytí následků povodní.

Toto téma je na školách často opomíjeno, a proto bych navrhovala věnovat mu větší pozornost například formou volitelného předmětu.

Doufám, že na základě mé bakalářské práce, se zaměstnanci a nejen oni, seznámí alespoň se základy mzdové problematiky a s vývojem mezd v letech 2005-2011 a budou je moci případně aplikovat v praxi při výpočtu své čisté mzdy.

Seznam použité literatury

a) odborná literatura

1. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 471. s. ISBN 80-7263-252-3.
2. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 16. vyd. Olomouc: ANAG, 2006. 495 s. ISBN 80-7263-319-8.
3. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 17. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. 518 s. ISBN 978-80-7263-373-9.
4. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 18. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 533 s. ISBN 978-80-7263-438-5.
5. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 19. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.
6. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
7. KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2010*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2010. 796 s. ISBN 978-80-7357-515-1.
8. TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
9. HÁJEK, V. *Platové předpisy ve veřejných službách a správě*. 2. vyd. Třinec: RESK, 2010. 163 s. ISBN 978-80-904324-2-0.
10. KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. VŠB-TU Ostrava, 2009. 205 s. ISBN 978-80-248-2149-8.
11. KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2011*. 1. vyd. Praha: EUROUNION, 2011. 607 s. ISBN 978-80-7317-088-2.

b) elektronické publikace

Finance.cz [online]. 2010. Minimální mzda. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>>

Učímse.cz [online]. 2010 [cit. 2010-3-11]. Platové tabulky státních zaměstnanců pro rok 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.ucimse.cz/navody/platove-tabulky-statnich-zamestnancu-2010.html>>

Učímse.cz [online]. 2010. Platové tabulky státních zaměstnanců 2011 - platové tabulky ve školství 2011. Dostupné z WWW: <<http://tabulka.personalista.com/pracovnici-ve-skolstvi.html>>

Seznam zkratek

Č. – číslo

ČR – Česká republika

DZ – daňové zákony

HM – hrubá mzda

např. – například

Obr. – obrázek

Sb. – sbírka

SHM – superhrubá mzda

SP – sociální pojištění

Tab. – tabulka

ZP – zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. května 2011

.....
Eva Urbanczyková

Adresa trvalého pobytu studenta:

Orlovská 1382, 735 32 Rychvald

Seznam příloh

Příloha č. 1 Účtování mezd zaměstnanců

Příloha č. 2 Příklad na výpočet ročního zúčtování daně

Příloha č. 3 Vyhodnocení příkladu na výpočet ročního zúčtování daně

Příloha č. 4 Platové tabulky

Příloha č. 5 Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
a z funkčních požitků

Příloha č. 6 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob